

深圳市江波龙电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市江波龙电子股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本考核管理办法。

第一条 考核目的

为确保本激励计划的顺利实施，本考核办法旨在提供公平、客观、全面的评价依据，实现股权激励奖励与个人工作业绩相结合，并进一步促进公司业绩提升。

第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象。包括本激励计划公告时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心及中层管理人员（含外籍员工，下同），以及核心业务/技术人员。不包含独立董事。

第四条 考核机构

- （一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部门负责具体实施员工个人年度考核工作。

(三) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

(一) 归属安排

本计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

首次授予部分归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留授予部分限制性股票在 2026 年三季度报披露前授予完成，则预留授予部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年三季度报披露后授予完成，则预留授予部分的限制性股票各个批次的归属期限和归属安排如下表：

预留授予部分归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时因归属条件未成就的限制性股票，由公司按本激励计划规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩目标（A）	业绩目标（B）
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2026年	2026年营业收入不低于320亿元	2026年营业收入不低于300亿元
第二个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于352亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于672亿元	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于330亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于630亿元
第三个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于388亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于1060亿元	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于363亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于993亿元

注：1、上述“营业收入”指标为经审计合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留授予部分限制性股票在 2026 年三季度报披露前授予完成，则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年三季度报披露后授予完成，则预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩目标（A）	业绩目标（B）
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于352亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于672亿元	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于330亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于630亿元
第二个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于388亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于1060亿元	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于363亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于993亿元

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2、个人层面的年度绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激

励对象个人年度考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%			0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

第六条 考核年度与次数

本计划首次授予股份考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致，若预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后授出，则对应考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部门负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会办公室，并由董事会薪酬与考核委员会会议进行审议，必要时公司人力资源部门负责人应当根据要求列席会议并作必要的解释说明。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

(二) 考核结果归档考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部门统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市江波龙电子股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日